Deutscher Bundestag **Drucksache 17/426**
17. Wahlperiode 13. 01. 2010

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, Heidrun Dittrich, Diana Golze, Katja Kipping, Cornelia Möhring, Jörn Wunderlich und der Fraktion DIE LINKE.

Lohndumping verhindern – Leiharbeit strikt begrenzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Firma SCHLECKER dokumentiert, wie Unternehmen Leiharbeit gezielt als Instrument zum Lohndumping einsetzen. SCHLECKER schließt bisherige Filialen und entlässt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den neu gegründeten sogenannten XL-Filialen werden sie über eine Leiharbeitsfirma weiterbeschäftigt – für den halben Lohn. Allein für diesen Zweck wurde die Leiharbeitsfirma gegründet. Sie ist Erfüllungsgehilfin beim Lohndumping. Bestehende Tarifverträge werden unterlaufen. Erst nach massivem politischem Druck von außen hat SCHLECKER Mitte Januar 2010 angekündigt, keine weiteren Verträge mit der Leiharbeitsfirma mehr abzuschließen. Es ist allerdings offen, was nun mit den Beschäftigten passiert, die bereits einen Leiharbeitsvertrag unterschrieben haben.

Das Vorgehen der Firma SCHLECKER ist leider kein Einzelfall. Leiharbeit wird in vielen Unternehmen mit dem Ziel eingesetzt, die Löhne zu drücken. Lohndumping durch Leiharbeit geht auf Kosten der Beschäftigten, der Solidargemeinschaft und der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler. Bereits heute erhält jeder achte Beschäftigte der Leiharbeitsbranche Aufstockungsleistungen nach Hartz IV, weil die Löhne nicht zum Leben reichen. Das ist ein unhaltbarer Zustand. Die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler müssen dafür aufkommen, dass Arbeitgeber wie SCHLECKER keine anständigen Löhne mehr bezahlen. Gleichzeitig entgehen den Sozialversicherungskassen Beiträge durch die niedrigeren Löhne. Auch dies ist nicht hinzunehmen.

Tür und Tor geöffnet für solch eine Entwicklung hat die ehemalige rot-grüne Bundesregierung im Jahr 2003, als sie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz änderte. Der formell zwar nun gesetzlich verankerte Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wurde durch eine folgenschwere Ausnahmeregelung gleich wieder ausgehebelt: Wenn Leiharbeitsfirmen einen eigenen Tarifvertrag abschließen, dürfen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter schlechter als Festangestellte bezahlt werden, obwohl sie die gleiche Arbeit verrichten. Diese „Ausnahmeregelung“ lässt den Gleichbehandlungsgrundsatz ins Leere laufen. Mit fatalen Folgen für den Arbeitsmarkt und die Beschäftigten.

Seit der Gesetzesänderung 2003 dürfen Leiharbeitsfirmen ihre Beschäftigten darüber hinaus beliebig lang an ein Unternehmen verleihen. Daher sind viele Unternehmen dazu übergegangen, dauerhaft billigere Leiharbeit einzusetzen, statt reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Nicht selten haben sie

sogar ihre Stammbelegschaft abgebaut und durch Leiharbeit ersetzt. Dadurch wächst der Druck auf reguläre Löhne und die Belegschaften werden gespalten.

Dieser Entwicklung muss Einhalt geboten werden. Nicht zuletzt im Interesse der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. Sie erhalten für die gleiche Arbeit bis zu 50 Prozent weniger Lohn als Festangestellte. Die aktuelle Krise hat zudem deutlich gezeigt, wie unsicher diese Form der Beschäftigung ist. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wurden als Erste entlassen. Waren im Sommer 2008 noch 800 000 Menschen in dieser Branche beschäftigt, waren es im April 2009 nur noch 507 000.

Angesichts der sich abzeichnenden erneuten Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen muss der Gesetzgeber endlich tätig werden und verhindern, dass Leiharbeit weiterhin als Instrument zum Lohndumping eingesetzt wird.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

umgehend einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Maßnahmen umfasst:

1. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden sämtliche Ausnahmeregelungen in Bezug auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestrichen. Ab dem ersten Einsatztag erhalten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie Festangestellte. Ein Tarifvertrag kann nur dann zur Anwendung kommen, wenn er bessere Bedingungen vorsieht.
2. Zusätzlich wird im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zwingend eine Flexibilitätsprämie vorgeschrieben. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bekommen zusätzlich zu ihrem Lohn eine Prämie in Höhe von 10 Prozent ihres Bruttolohnes.
3. Die Überlassungshöchstdauer im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird wieder auf drei Monate begrenzt.
4. Im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes erhalten Betriebsräte im Entleihbetrieb ein zwingendes Mitbestimmungsrecht über den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern. Kommt keine Einigung mit dem Arbeitgeber zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Bis zur Entscheidung der Einigungsstelle dürfen keine Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter eingesetzt werden.

Berlin, den 13. Januar 2010

Dr. Gregor Gysi und Fraktion

Begründung

Bei SCHLECKER handelt es sich um eine besonders perfide Art des Lohndumpings. Die Weichen für solch eine Praxis wurden jedoch von der Politik selbst gestellt. Seit Mitte der 80er-Jahre lockerten verschiedene Regierungskoalitionen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, indem schrittweise die Überlassungshöchstdauer angehoben wurde. Mehr oder weniger komplett dereguliert wurde die Leiharbeitsbranche mit den Hartz-Gesetzen ab dem 1. Januar 2003. So wurde eine Begrenzung der Überlassungshöchstdauer vollständig aufgehoben und Ausnahmeregelungen vom neu aufgenommenen Gleichbehandlungsgrundsatz definiert. Zuvor Erwerbslose dürfen in den ersten sechs Wochen einen geringeren Lohn enthalten. Zudem dürfen in einem Tarifvertrag abweichende Regelungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz getroffen werden.

Insbesondere letztgenannte Regelung hat zu einer erheblichen Tarifierungsbewegung in der Leiharbeitsbranche geführt. Fast alle Verleihfirmen haben Tarifverträge abgeschlossen. Nicht selten wie auch im Fall von SCHLECKER mit sogenannten Christlichen Gewerkschaften, die zumeist Gefälligkeitstarifverträge für die Arbeitgeber abschlossen, mit ausgesprochen niedrigen Entgelten für die Beschäftigten. Das schwächte auch die Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes, dessen Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche auch niedrige Löhne vorsehen. Das Gleichbehandlungsprinzip ist nicht zur Realität für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter geworden. Im Schnitt verdienen sie knapp 30 Prozent weniger als Festangestellte mit der gleichen Beschäftigung. In Einzelfällen liegt der Lohnabstand sogar bei bis zu 50 Prozent. Die Leiharbeitsbranche ist eine Niedriglohnbranche. Nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichtes Berlin vom 7. Dezember 2009 ist die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) allerdings gar nicht tariffähig.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter finden sich vor allem in großen Betrieben. Rund 35 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten setzen Leiharbeitskräfte ein. Besonders häufig ist sie in Branchen mit relativ hohem Lohnniveau für Stammbeschäftigte anzutreffen. So beträgt der Anteil der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im verarbeitenden Gewerbe mittlerweile 4,5 Prozent, in der Metall- und Elektroindustrie sogar 6 Prozent. Die Leiharbeit wird nicht mehr nur dazu verwendet, Auftragsspitzen abzufedern und kurzfristigen Personalbedarf zu decken. Vielmehr wird sie dazu genutzt, durch niedrige Löhne dauerhaft die Arbeitskosten zu senken.

Ein weiteres Problem ist, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im entleihenden Unternehmen nicht unter den Kündigungsschutz fallen. Dieser wird durch den Einsatz von Leiharbeit umgangen. Auch die betriebliche Mitbestimmung wird ausgehebelt. Nur wenige Leiharbeitsfirmen haben einen Betriebsrat. Im Entleihbetrieb dürfen die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zwar bei der Betriebsratswahl mitwählen, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb sind, bei der Festlegung der Größe des Betriebsrates zählen sie allerdings nicht mit. Auch sind die Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte über den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bisher völlig unzureichend.

Die häufig von Befürworterinnen und Befürwortern gepriesenen Klebe- und Brückeneffekte der Leiharbeit, bleiben ein Mythos. Weniger als drei von zehn Leiharbeiterinnen bzw. Leiharbeitern erhalten nach Ablauf ihres Leiharbeitsverhältnisses eine reguläre Beschäftigung. Eine Zahl, die sich kaum von Beschäftigungszugang aus der Arbeitslosigkeit unterscheidet.

Um diese Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern, ist es dringend erforderlich, den Gleichbehandlungsgrundsatz ohne Einschränkungen umzusetzen. Gleichzeitig muss die Überlassungshöchstdauer auf drei Monate begrenzt werden, um die Leiharbeit auf ihre ursprüngliche Funktion der Abfederung von Auftragsspitzen zurückzuführen. Eine Ausweitung oder Ersetzung von Stammbelegschaften durch Leiharbeitskräfte schadet dem Arbeitsmarkt. Hier kann Deutschland von Frankreich lernen. Dort gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz uneingeschränkt und die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben zusätzlich einen Anspruch auf eine Flexibilitätsprämie in Höhe von 10 Prozent der Bruttolohnsumme. Dadurch wird die hohe Flexibilität der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter honoriert, was zudem bewirkt, dass Leiharbeit wieder strikt begrenzt und auf die Abfederung kurzfristiger Personalengpässe zurückgeführt wird.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333